

## **BAB V**

### **KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan data empiris yang telah dikumpulkan serta hasil perhitungan statistik yang telah dilakukan di bab sebelumnya, maka penelitian ini telah berhasil mengetahui pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga memberikan kesimpulan tentang adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan, atau dapat dinyatakan bahwa semakin baik kompensasi yang diberikan kepada karyawan maka akan semakin baik dan meningkat kinerja karyawan .

#### **B. Implikasi**

Hasil penelitian memberikan implikasi bahwa kompensasi dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dengan demikian koperasi dapat meningkatkan kinerja pada karyawan dengan pemberian kompensasi. Dalam pemberian kompensasi pada karyawan perlu diperhatikan beberapa kriteria penilaian kinerja karyawan, yaitu pertama *Quality of work* (Kualitas Kerja) dalam hal ini karyawan diharapkan dapat mampu dalam memahami pekerjaan yang diberikan sehingga kualitas kerja yang dihasilkan karyawan baik. Kedua *Promptness* (ketepatan waktu) dalam hal ini karyawan harus dapat memanfaatkan waktu sebaik mungkin dalam penyelesaian tugas. Ketiga *Capability* (Kemampuan) dalam hal ini karyawan harus mampu mengeluarkan kemampuan terbaiknya dalam tugasnya dan bekerja sama serta meningkatkan kemampuan dalam bidangnya masing-

masing demi kemajuan koperasi. Keempat *Initiative* (Inisiatif) dalam hal ini karyawan harus mampu menemukan ide-ide yang dapat mengembangkan koperasi kearah yang lebih baik misalnya karyawan mengikuti perkembangan teknologi untuk menyesuaikan dengan tuntutan kerja. Yang kelima *Communication* (Komunikasi) dalam hal ini karyawan harus mampu mengkomunikasikan dalam hal urusan pekerjaan baik melaporkan hasil kerja kepada pimpinan ataupun komunikasi yang baik dalam hal pekerjaan sesama karyawan.

Melalui perhitungan dan sub indikator dominan, variabel kinerja karyawan pada indikator komunikasi antar karyawan memiliki skor 21,07% dengan sub indikator umpan balik jumlah yang diterima dan kelayakan 21.1%. Selain itu indikator Inisiatif 19,47 % dengan sub indikator solusi pintar jumlah yang diterima dan kelayakan 19.5% serta indikator kemampuan 19,14 % dengan sub indikator kemampuan bekerja sama jumlah yang diterima dan kelayakan 19,1%. Berdasarkan perhitungan pada kinerja karyawan bahwa pada indikator komunikasi antar karyawan yang didominasi oleh sub indicator umpan balik memiliki pengaruh yang besar pada kompensasi bahwa indikator inilah dapat dilihat bahwa untuk mendapatkan kompensasi yang maksimal diperlukan komunikasi dan umpan balik yang baik antar karyawan dan kinerja karyawan tersebut dilihat dari kemampuan karyawan dalam bekerja sama karena dalam hal ini jika karyawan tidak mampu bekerja sama maka kinerjanya pun tidak maksimal. Selanjutnya karyawan pun memiliki inisiatif yang tinggi untuk menemukan solusi pintar dalam menemukan solusi pintar dalam masalah yang dihadapi. Karyawan juga harus memiliki komunikasi yang baik, baik komunikasi

antar teman sejawat maupun komunikasi kepada pimpinan. Sedangkan pada variabel kompensasi, pada indikator kompensasi finansial memiliki skor 55.41% dengan sub indikator tunjangan memiliki skor 29.44%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa karyawan akan mengeluarkan kinerja terbaiknya dengan adanya kompensasi finansial yang baik yaitu dengan berupa tunjangan yang layak dan memadai untuk memenuhi kebutuhan hidupnya disamping gaji dan upah yang diterima

### **C. Saran**

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi penelitian di atas, maka dapat diajukan beberapa saran yang berkaitan dengan pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan yakni :

- 1.) Untuk meningkatkan kinerja karyawan maka hendaknya koperasi meningkatkan kompensasi, khususnya yang finansial yang meliputi gaji/upah, insentif, bonus, dan tunjangan.
- 2.) Untuk meningkatkan kinerja karyawan maka koperasi hendaknya:
  - a. Dari segi kemampuan karyawan hendaknya dapat meningkatkan kemampuannya dalam pengembangan dan karirnya sehingga ada kelarasan antara kinerja dan kompensasi yang diberikan.
  - b. Karyawan di koperasi Pegawai BULOG selaku pelaku yang menggerakkan roda perputaran sirkulasi harus memaksimalkan keuntungan yang ada di koperasi salah satunya SHU (Sisa Hasil Usaha).

3. Untuk meningkatkan kompensasi maka koperasi hendaknya:
  - a. Koperasi sebagai badan usaha yang di pimpin oleh manager koperasi,pemimpin harus memberikan perhatian lebih kepada karyawannya .dari segi materiil dan moril agar karyawan merasa diperhatikan sehingga karyawan merasa di perhatikan dan bisa mengeluarkan kemampuan terbaiknya
  - b. Koperasi juga harus memberikan asuransi yang bisa dimanfaatkan oleh karyawan agar karyawan dapat mengeluarkan kinerja terbaiknya.
4. Dengan pemberian kompensasi yang baik dari segi finansial maupun non finansial karyawan dapat memberikan kinerja terbaiknya dalam menggali ide baru untuk mencari solusi yang kreatif melakukan cara yang baru untuk melakukan pekerjaan dan sikap dan berperilaku sesama karyawan maupun dengan pimpinan, sehingga karyawan lebih bersemangat dalam melakukan. Dengan kompensasi tersebut dari kompensasi financial dan komunikasi yang baik antar karyawan, maka kinerja karyawan akan meningkat.